

---

Brochure n° 3051 | Convention collective nationale

IDCC : **567** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

---

Brochure n° 3152 | Convention collective nationale

IDCC : **1044** | **HORLOGERIE**  
**(Commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)**

---

### **Accord du 17 septembre 2020**

relatif à l'activité partielle pour répondre à une baisse durable d'activité

NOR : ASET2050786M

IDCC : 567, 1044

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BJOC ;**

**FH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FCM FO ;**

**CFTC métallurgie ;**

**FCMTM CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Préambule**

Dans le prolongement des accords du 8 avril 2020 mesures « Covid-19 » et du 7 juillet 2020 « aménagement du temps de travail », les partenaires sociaux souhaitent conclure un accord-cadre relatif à l'activité partielle pour répondre à une baisse d'activité.

En effet, le diagnostic économique présenté aux partenaires sociaux met en avant un impact considérable sur les entreprises et salariés de la branche suite à la crise sanitaire. Les adaptations logistiques rendues nécessaires pour garantir la sécurité des travailleurs et le redémarrage de l'activité économique ont considérablement réduit la productivité des ateliers de production qui souffraient déjà fortement d'une baisse de leurs carnets de commandes.

C'est pourquoi, dans le prolongement des accords précités, les partenaires sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes CQP mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation.

Ils rappellent qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises du champ d'application de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités s'y rattachant, tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de cette convention collective et l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de l'horlogerie, placée en annexe.

## **Article 2 | Modalités d'applications**

Conformément aux dispositions légales son application est subordonnée à son extension dans les conditions de l'article L. 2261-15 du code du travail et à l'élaboration par l'employeur d'un document, pris après consultation du CSE s'il existe, dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 4 ci-après.

Toutefois un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe répondant aux obligations légales et réglementaires peut aussi permettre de recourir à ce dispositif d'activité partielle indépendamment des dispositions contenues dans le présent accord.

## **Article 3 | Principes**

Par le présent accord, les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 7 du décret du 28 juillet 2020.

Il est entendu que la réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre ne peut dépasser 40 % de la durée légale sur la totalité de la durée de l'accord, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020 et résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Quant aux salariés concernés l'indemnité horaire versée par l'entreprise ne pourra être inférieure à 70 % de la rémunération brute en conformité et dans les limites définies par l'article 8 du décret du 28 juillet 2020.

#### **Article 4 | Document d'application de l'accord**

Pour permettre l'application du présent accord, l'employeur établira un document soumis à homologation de l'administration dans les conditions de l'article 53 (V) de la loi du 17 juin 2010. Ce document comportera :

- un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, l'entreprise ou le groupe et leurs perspectives d'activités ;
- les activités et les salariés concernés ;
- la date de début et la période de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée (APLD) ;
- les engagements en termes de maintien de l'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information du CSE. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 3 mois. À cet effet un document sera remis au CSE comportant une indication sur le nombre de salariés concernés et les catégories professionnelles, ainsi que sur la recherche et le montant des allocations versées aux salariés ;
- en l'absence de CSE, la direction de l'entreprise communiquera cette information par tout moyen approprié à l'ensemble du personnel ;
- l'ampleur de la réduction d'horaires qui ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative ainsi que prévu à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020.

Ce document et l'avis du CSE seront joints à la demande d'homologation.

#### **Article 5 | Modalités d'information des organisations syndicales**

Est instaurée une commission de suivi du présent accord, qui comporte l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Cette commission se réunira tous les 3 mois pour apprécier l'impact de ce dispositif sur les entreprises de la branche. À cet effet les entreprises ayant utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du document unilatéral prévu par l'article 4 adresseront au secrétariat de la CPPNI le document après homologation par l'administration.

Une synthèse des documents reçus sera effectuée lors de la réunion de la commission de suivi.

#### **Article 6 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord s'applique également aux entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 7 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations sous-signées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

#### **Article 8 | Durée. Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an prenant effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives.

## **Article 9 | Dépôt. Extension**

Le présent accord prendra effet dès sa signature et sera déposé conformément aux dispositions légales. L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 17 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)